Ficha de Prevención

observatorio de riesgos psicosociales UGT

17/2012

17

# Riesgos psicosociales

## Estrés laboral ocupacional

### ¿De qué estamos hablando?

El estrés relacionado con el trabajo es una preocupación creciente, que trabajadores y empresarios reflejan en su **Acuerdo Marco Europeo del 8/10/2004** (recogido en un Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva del 2005). El Acuerdo Marco sobre estrés laboral, ofrece pautas para crear una mayor sensibilización de cómo prevenir, eliminar o reducir este riesgo laboral. **(http://extranet.ugt.org/saludlaboral/oprp/Documentos%20Noticias/Guía_Estres_Laboral.pdf )**

### ¿Qué es el estrés laboral?

Como proceso biológico y frecuente entre demandas (exigencias del trabajo) y recursos para atenderlas o controlar; desde la prevención laboral, interesa el estrés como **reacción adaptativa a los desequilibrios entre exigencias-recursos,** por sus posibles consecuencias dañinas a la salud física o psíquica del trabajador (ejemplo de modelo descriptivo, por Karasek: **http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf ).**

### ¿Cuáles son las clases de estrés laboral?

**Por su duración:**

- **Estrés agudo.** Cuando dicho desequilibrio entre demandas-recursos es limitado en el tiempo, pero intenso ya que provoca en el trabajador una respuesta intensa, rápida y probablemente violenta. (Ejemplos, por despedido o sanción).
- **Estrés crónico.** Se repite en un período de tiempo prolongado, y aunque no es necesariamente intenso, exige una adaptación permanente. Es más frecuente en ambientes laborales inadecuados (Ejemplos: sobrecarga de trabajo, tareas muy monótonas, trabajos nocturnos, puestos de alta responsabilidad…)

**Por el efecto que produce en el/la trabajador/a:**

- **Si implica un estímulo positivo.** Actúa como motivación para superar obstáculos.
- **Si supone resultados negativos** en el trabajador, ya sea por su permanencia en el tiempo o por su intensidad.

**Por su factor o causa prevalente:**

- **Postraumático.** Por un episodio especialmente dramático o intenso y súbito, relacionado con el trabajo. (Ejemplo, ante una decisión empresarial especialmente negativa o adoptada de forma "violenta").
- **Tecno estrés.** Causado por las nuevas tecnologías. (Ejemplo, en el sector de tele marketing).
- **Por razón de género.** Vinculado a situaciones de desigualdad de sexo y/o género.

Con la Financiación de:
DI-0002/2011

FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

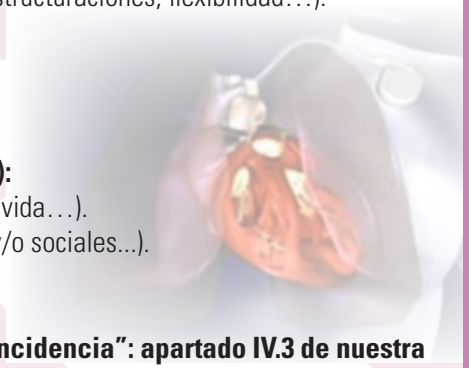
## Factores desencadenantes (llamados "estresores"):

**Principales u objetivos (dimensión colectiva):**

- Relacionados con el **contenido de las tareas** (más información en Ficha 9).
  - Trabajo monótono y excesiva rotación de tareas.
  - Adecuada relación entre sus conocimientos y las exigencias del puesto.
  - Autonomía (posibilidad del trabajador de controlar sus decisiones laborales).
  - Carga física y mental del trabajo, así como el ritmo de trabajo.
  - Programación del trabajo (distribución de la jornada, turnos, vacaciones…).

- Relativos al **medio ambiente físico del trabajo:** sus condiciones físicas o materiales (ruido, iluminación, temperatura, espacios, vibraciones… (más información en Ficha 2).

- Inherentes a la **organización del trabajo y de la empresa** (más información en Fichas 6-8).
  - Cambios en la organización del trabajo (precariedad, reestructuraciones, flexibilidad…).
  - Cultura de organización y gestión (estilos de mando).
  - Rol o papel que desempeña cada trabajador.
  - Expectativas de desarrollo o carrera profesional.



**Subjetivos o dimensión individual (más información en Ficha 1):**

- Diferencias individuales (edad, raza, experiencia, estilo de vida…).
- Relaciones interpersonales (responsabilidades familiares y/o sociales...).

## Consecuencias:

**En el trabajador, dolencias y enfermedades (más datos de su "incidencia": apartado IV.3 de nuestra referida Guía del Estrés Laboral del 2006):**

- **Físicas** (gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, sexuales…).
- **Psicológicas** (falta de concentración, consumo de fármacos/alcohol/tabaco/drogas, tartamudeo, falta de apetito, trastornos de la personalidad...).

**En la empresa (costes de la no prevención):**

- Costes directos por: incapacidad temporal, absentismo, accidentes de trabajo…
- Costes indirectos por: descenso en la productividad/calidad/creatividad…

## Medidas preventivas (más información de métodos de evaluación en la Ficha 14 "Métodos de Evaluación de Riesgos Psicosociales"):

- De gestión y comunicación: apoyo por la dirección, definición de competencias...
- Información, formación y consulta a los trabajadores y sus representantes.
- Selección del personal directivo para que la estructura y los estilos de mando sean comunicativos y participativos, valorando al trabajador y planificando la organización del trabajo.
- Promover la vigilancia de la salud.
- Programas de adquisición de destrezas, tanto individuales, como de grupos de trabajo.

**EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS**

**Programa de prevencion del estrés en una residencia de ancianos de Mallorca: Destaca la implicación de la dirección y de los Delegados de Prevención al examinar la incidencia de los problemas de salud en su empresa de 42 trabajadores, decidiendo que hacía falta un estudio para determinar las causas del estrés, y definir posibles medidas para prevenirlas y mejorar el trabajo y su organización. (http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/5E4F145B-E92D-46E3-9A69-E96EE7174F61/198875/2_4EstresResidenciaAncianos.pdf ).**

+ info

observatorio de riesgos psicosociales UGT

www.ugt.es/saludlaboral/
riesgospsicosociales@cec.ugt.org

J-1152-2012

Ficha de Prevención